

УДК 94(571.150)

ББК 63.3(2Рос-4Алт)52

**Социально-производственная реформа  
К.В. Чевкина на Алтайских горных заводах  
в середине 30-х гг. XIX в.**

*П.А. Афанасьев*

Алтайский государственный педагогический университет  
(Барнаул, Россия)

**Social and Production Reform of K.V. Chevkin  
at the Altai Mining Plants in the Mid-Thirties  
of the XIXth Century**

*P.A. Afanasiev*

Altai State Pedagogical University (Barnaul, Russia)

Статья посвящена анализу «Положения о заводских людях Алтайских горных заводов», утвержденного в 1836 г. Проект возник в ходе ревизии Алтайских заводов К.В. Чевкиным после отказа от иных способов стимулирования трудолюбия и ответственности рабочих. В основу документа была положена система деления всех рабочих и служащих на разряды. Эта идея была заимствована из предложений по организации труда нерчинских ссыльнокаторжных и учитывала алтайские заводские традиции. Главным новшеством стало четкое деление всех рабочих на категории и введение для большинства дифференцированного срока службы на заводах. Основное содержание статьи убедительно показывает, что созданная система хотя и содержала элементы поощрения добросовестных рабочих, однако была выгодна лишь наиболее квалифицированной их части. Основная масса рядовых работников оказалась вне системы льгот и поощрений. По мнению автора, реформаторский характер «Положения» состоял в том, что документ учел результаты прошедшей военизации горного ведомства, соотносился с реформированием учебной системы на Алтае и стал комплексным ответом на недостатки, выявленные в ходе ревизии Алтайских заводов К.В. Чевкиным.

**Ключевые слова:** Алтайские горные заводы, военно-горный строй, мастеровые, рабочие, К.В. Чевкин.

DOI 10.14258/izvasu(2015)4.1-04

С конца XIX в. исследователи обозначали социально-производственные отношения на Алтайских горных заводах понятием «военно-горный строй». Начиная с Н. Зобнина он характеризовался как систе-

The article is devoted to the analysis “Regulation on Factory People of the Altai Mining Plants” approved in 1836. The project arose during revision of the Altai plants by K.V. Chevkin after refusal of different ways of stimulation of diligence and responsibility of workers. The document is based on the division of all workers and employees into categories. This idea was borrowed from offers on the organization of Nerchinsk convicts work and considered the Altai factory traditions. The main innovation involved accurate division of all workers into categories and introduction for the majority of the differentiated service time. The article convincingly shows that the created system, though contained elements of encouragement of conscientious workers, was favorable only to the most qualified ones. The bulk of ordinary workers were outside the system of privileges and encouragement. According to the author, “Regulation” was of a reformatory character as the document considered results of last militarization of the mining department, corresponded to reforming of educational system in Altai and became the complex answer to the shortcomings revealed during the revision of the Altai plants by K.V. Chevkin.

**Key words:** Altai mining plants, military and mining system, workmen, workers, K.V. Chevkin.

ма жестокого принуждения мастеровых к заводским работам. Традиционно считается, что к концу XVIII в. военно-горный строй вполне сложился и с отдельными изменениями, зафиксированными в законодатель-

ных актах об Алтайских заводах 1828 и 1849 гг., существовал до освобождения мастеровых. Однако исследования А.А. Пережогина установили, что военно-горный строй не являлся застывшей системой, динамика его развития определялась внедрением во второй четверти XIX в. патерналистских начал, сглаживавших принудительные меры. Большинство этих новшеств вскользь упоминалось исследователями, поскольку не вписывалось в общую концепцию угнетения рабочих. Вне поля зрения историков оказалось «Положение о заводских людях Алтайских горных заводов» 1836 г. Документ не являлся очередными правилами, издаваемыми местными властями, а был принят по инициативе одного из руководителей горного ведомства России Константина Владимировича Чевкина (1802–1875) и утвержден Государственным советом. Впервые в научный оборот «Положение о заводских людях Алтайских горных заводов» было введено Т.Н. Соболевой. Она справедливо охарактеризовала его в рамках комплекса мероприятий Министерства финансов по военизации горнозаводской сферы и повышению в ней дисциплины. Документ стал особым способом поощрения работников и повышения производительности их труда [1, с. 115–117, 126–129]. Всесторонний анализ ревизионной деятельности К.В. Чевкина на Алтае в 1835 г., осуществленный автором данной статьи, установил, что «Положение о заводских людях...» стало одним из наиболее значимых результатов его посещения заводов [2, с. 115–116]. Поэтому «Положение» заслуживает самостоятельного внимания как отражение важнейшей социально-производственной реформы, характеристика которой предпринимается в настоящей публикации.

Интерес К.В. Чевкина к положению мастеровых возник с самого начала осмотра им алтайских горнозаводских предприятий в августе 1835 г. Начальник Штаба корпуса горных инженеров оказался обеспокоен физическим состоянием и здоровьем рабочих, отметив в письме Е.Ф. Канкрину, что «значительнейшая их часть в физическом и нравственном отношении на степени самой низкой». Внимание к этой внешней стороне жизни рабочего населения объяснялось опасением К.В. Чевкина за наполнение предприятий необходимым количеством работников, поскольку из-за недостаточного здоровья «в скором времени все народонаселение здешних мастеровых не даст и четверти соразмерного одной числа годных работников» [3, л. 2об.]. Для предотвращения возможного недостатка годных работников по предложению К.В. Чевкина были приняты меры заботы о мастеровых с младенческого и детского возраста [2, с. 112–113].

Необходимость подобных решений к 1835 г., очевидно, лежала на поверхности и не вызвала сомнений. К.В. Чевкин лишь обобщил уже отмеченные в 1834 г. предыдущим ревизором К. де Сент-Аль-

дегондом факты недостаточной заботы «нездоровых и развратных родителей» — мастеровых о своих детях, раннего привлечения их к заводскому труду и, как следствие, преждевременного истощения сил взрослых работников [4, л. 13]. Поэтому первые мероприятия К.В. Чевкина в отношении алтайских мастеровых еще определялись достаточно поверхностным подходом и прямолинейной связью с производством. Они обуславливались лишь необходимостью сохранить и обеспечить в будущем необходимый для производства количественный контингент работников. Именно этот аспект начальник штаба признал в письме министру финансов от 15 августа 1835 г. «одним из важнейших для будущности заводов», ничего не указав о возможности реформирования социально-производственных отношений внутри категории мастеровых [3, л. 2об., 3]. Поэтому можно утверждать, что к середине августа 1835 г. у К.В. Чевкина вряд ли имелись представления, определявшие необходимость подготовки «Положения о заводских людях» и основные черты этого документа. Такой значимый проект, менявший социально-производственные отношения, вряд ли не мог быть упомянут в письме министру финансов о первых результатах осмотра Алтайских заводов.

В ходе продолжения осмотра алтайских предприятий в ноябре 1835 г. К.В. Чевкин пришел к новому выводу, что подневольный труд мастеровых также является важнейшим ресурсом для увеличения эффективности производства. Вместо прежней мысли о недостаточности рабочих рук на Алтае начальник штаба стал указывать на нерациональное применение рабочих в процессе производства. Так, К.В. Чевкин отметил неполную занятость мастеровых на Салаирском руднике, где «из 900 рабочих по руднику налицо имевшихся я нашел *прямой горной* работы токмо на пяти забоях, да на разборе около сотни мальчиков» [5, л. 315]. Кроме того, сановника поразила «общая почти беспечность рабочих», также отмеченная до этого К. де Сент-Альдегондом. Поэтому новая задача К.В. Чевкина состояла в усилении заинтересованности работников в добросовестном отношении к службе. Для достижения этого был предложен проект введения сдельной оплаты труда всех мастеровых с целью заинтересовать их результатами своего труда. Однако зависимость заработка от объемов труда фактически усиливала эксплуатацию трудолюбивых работников, поощряя их только более высоким заработком. Не предусматривая никакой градации работников от объемов и времени сдельной работы, проект никак не менял подневольный характер труда мастеровых.

Только в конце декабря 1835 г. К.В. Чевкин внес в Алтайский горный совет проект «Положения о заводских людях Алтайских горных заводов». После рассмотрения в Государственном совете 14 октября 1836 г. «Положение» было утверждено, но без оформ-

ления в виде закона, поскольку оно содержало «частные распоряжки» [6, л. 51–52]. Основу «Положения» составила дробная градация работников и служащих всех возрастов на отделения и разряды. В зависимости от нее устанавливались численность каждой категории работников, дифференциация их денежных окладов, продвижение в высшие разряды и сроки беспорочной выслуги, дававшей право на отставку или полуторный размер жалования при продолжении службы сверх срока (табл., рис.) [6, л. 36–46; 7, л. 5–7; 8, л. 1–5; 9; 10]. Предложенные принципы, разработанные лишь к окончанию ревизии Алтайских заводов, вводили поощрения ответственных и трудолюбивых работников «не столько чрез увеличение окладов, сколько допущением некоторых справедливых льгот и введением постепенности к отличию трудолюбивых и рачительных от нерадивых» [6, л. 31об.].

«Положение» отчасти основывалось на уже существовавших заводских нормах. Наиболее традиционной из них была неоднородность жалования мастеровых, согласно И. Герману, определявшегося «соразмерно состоянию... должностей и работ» [11, с. 283]. «Учреждение» 1828 г. законодательно закрепило принцип установления жалования мастеровым «по различию работ и должности», к тому же предписывая «составить новое положение об окладах жалования мастеровым и нижним чинам, какие должны они получать сообразно трудам их» [12, с. 434]. Поэтому новое «Положение» 1836 г. можно отчасти рассматривать как своеобразную реализацию этого пожелания, основанную на давней заводской норме.

Не на пустом месте возникли предложенные К.В. Чевкиным поощрения части работников. По сведениям И. Германа, в конце XVIII в. на Кольваново-Воскресенских заводах существовала система, в которой горные работники, совершившие преступления, переводились в более тяжелые работы, «чтобы пред другими порядочными людьми будучи в презрении... наказания более чувствовали» [11, с. 282]. Система наказаний за проступки в определенной мере косвенно поощряла добросовестность и трудолюбие части работников. Наличие на заводах служебных поощрений было отмечено в 1826 г. К.Ф. Ледебуром. По его словам, отдельные рабочие, отличившиеся «нравственными качествами или разумным поведением», назначались на должность младшего надсмотрщика с прибавкой жалования и производством в унтер-офицеры [13, с. 43–44]. Эти поощрения, видимо, носили единичный характер, поскольку в 1834 г. К. де Сент-Альдегонд предложил в качестве меры поощрения прилежных работников «давать отличившимся в том награды почетные с увеличением жалования, освобождать их от занятий, если есть основательные к тому причины» [4, л. 14].

Определенным новшеством «Положения» 1836 г. стала введенная им дробная и жесткая градация всех

рабочих на отделения и разряды. Источники не позволяют говорить о существовании до этого на Алтае четко установленного деления всех работников на социально-правовые группы. Перечень работников разных профессий привел в своих «Записках» И.П. Фальк, никак не отметив различия в их социально-правовом статусе [14, с. 509]. Группировку работников в зависимости от характера их деятельности зафиксировал И. Герман. Основную часть он объединил в группу нижних чинов и работников, над которыми стояли служащие, «носящие звание мастеров и уставщиков... и тому подобные приставники», разделенные автором на 6 групп в зависимости от рода деятельности [11, с. 276–277, 283]. Похожее деление закрепило «Учреждение» 1828 г. В нем мастеровые названы основной категорией рабочих, разделенной только по характеру выполняемой работы [12, с. 435]. В документе также упомянуты нижние чины, но четкое определение их статуса и перечень составляющих их должностей отсутствуют. Можно утверждать, что сложившееся на Алтайских заводах к началу 1830-х гг. деление рабочих вытекало из различий их профессиональной деятельности с соответствующей разницей в окладах жалования и выделяло из общей среды рабочих группу, определенную Н. Зобниным как «малое начальство». Отсутствие четкости в подобном делении свидетельствует, что оно выполняло производственную роль, не будучи связанным с официальными привилегиями в социально-правовом статусе, кроме традиционно повышенной статусности обладателей низших руководящих должностей. На это указывает К.Ф. Ледебур, отметив, что возвысившиеся рабочие сохраняют прежнюю продолжительность рабочего времени, являясь теперь лишь наблюдателями над работами [13, с. 44].

По-видимому, идея четкого распределения всех горнозаводских рабочих по разрядам была перенесена К.В. Чевкиным из его итогов посещения Нерчинского округа осенью 1835 г. В Восточном Забайкалье градация была предложена им для ссыльнокаторжных, чтобы дробной системой льгот и прав стимулировать их к добросовестному труду [15, с. 102]. Возможно, что жесткая разрядная система не ассоциировалась с поощрением мастеровых, поэтому применительно к Алтаю она стала рассматриваться К.В. Чевкиным только после отказа Алтайского горного совета от введения сугубо производственного поощрения сделанной оплатой труда. На основе уже существовавшей производственной иерархии на Алтае предлагалась система отделений и разрядов, предусматривавшая «распределение и переименование» всех горнозаводских рабочих и служащих. Вновь вводимая градация в первую очередь связывалась с «установлением порядка в распределении и повышении заводских людей» [6, л. 34об.].

Социально-производственная градация по «Положению о заводских людях Алтайских горных заводов» 1836 г.

отделения	разряды		Характеристика обязанностей разряда	Дополнительная градация разрядов			Срок выслуги льгот	Льготы после беспорочной выслуги лет	Годовой размер жалования	Численность, чел.				
	№	наименование		наименование	Принцип выделения									
Н И Ж Н И Е	1	уставки (кондукторы)	«Старшие руководители главных технических работ».	горные	Старшие уставки	«Отличнейший из каждого рода уставщиков»	12 лет	Право «быть произведенным прямо в 13 класс»	400 руб.	3*				
				заводские							Вид деятельности			
				механические										
Ч И Н Ы	2	писари и урядники	Нижние чины, «употребляемые... по части письменной... хозяйственной и полицейской». К ним же причисляются старшие пробирщики, старшие чертежники, маршейдерские ученики и старшие медицинские ученики.	1 статья	Перевод по статьям — после 3 лет выслуги в каждой, при особых отличиях — через год	20 лет	Увольнение от службы или ее продолжение с получением полурного размера жалования. Особо отличившиеся «по при мерному усердию и способностям» могут быть представлены в 14 класс гражданской службы.	120 руб.	100					
				2 статья										
				3 статья										
Ч И Н Ы	3	мастера подмастеров	«Ближайшие руководители отдельных технических или ремесленных работ». «Полагаются лишь при производствах довольно значительных».	горные и плавильные младшие и цеховые**		20 лет	Отставка от службы или ее продолжение с получением полурного размера жалования.	Сдельная оплата или от 60 до 120 руб. «соразмерно их усердию и знанию».	32					
											25 лет	Отставка от службы или ее продолжение с получением полурного размера жалования.	От 60 до 120 руб.	120*
		писцы	«Нижние канцелярские чины. К разряду их относятся тоже младшие пробирщики, младшие чертежники и младшие ученики медицинских».				«По мере особого отличия и вакансий они могут быть произведены в писари, урядники или соответственное ему разряду звание».	От 30 до 50 руб., «смотря по их усердию и знанию».	360					

Продолжение таблицы

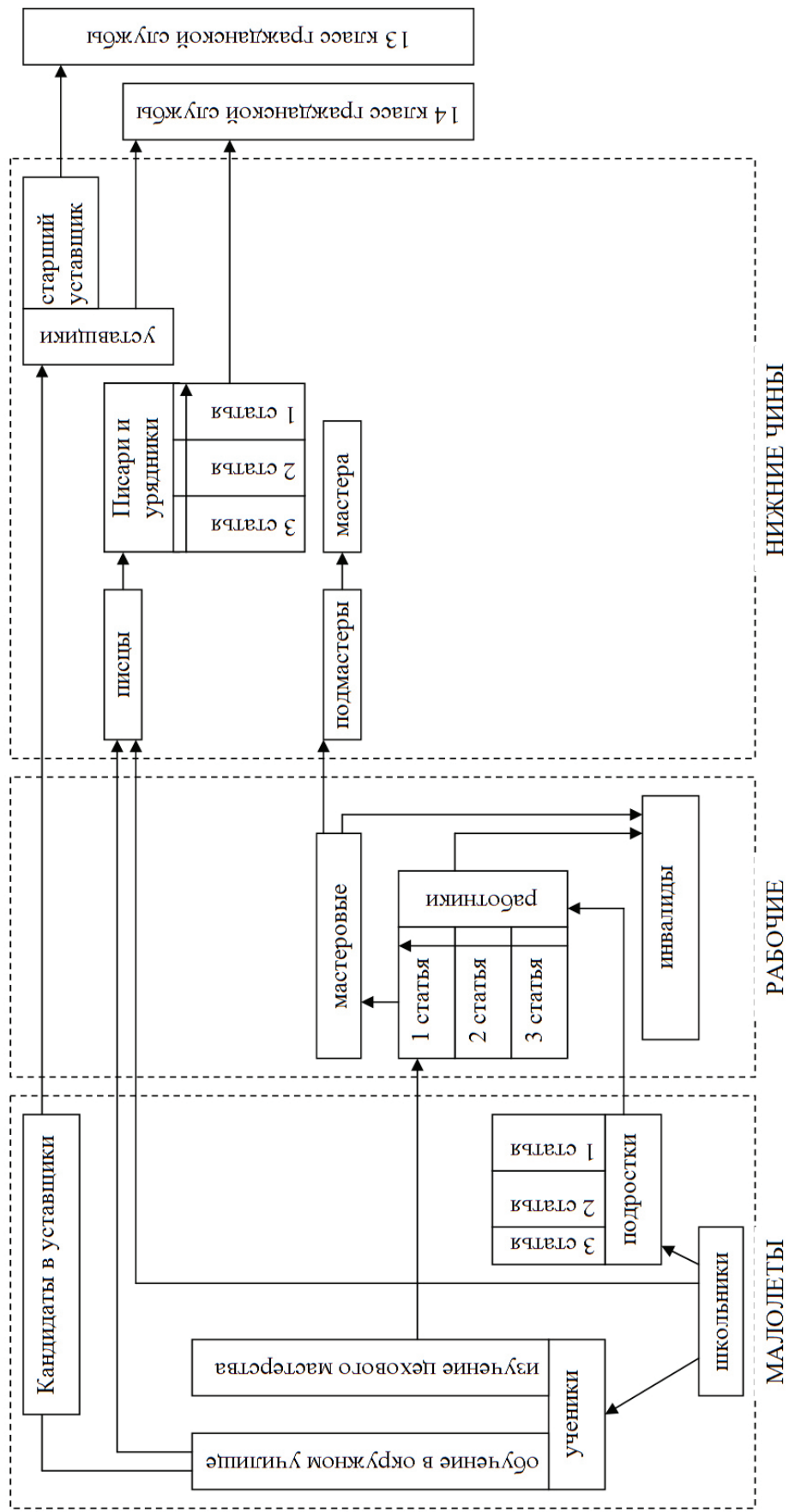
отделе-ния	разряды		Характеристика обязанностей разряда	Дополнительная градация разрядов			Срок выслуги льгот	Льготы после беспорочной выслуги лет	Годовой размер жалования	Численность, чел.
	№	наименование		наименование	Принцип выделения	Принцип выделения				
РАБОЧИЕ	1	мастеровые	«Горнорабочие, коих занятия требуют некоторого предварительного знания и навыка в деле горном, заводском или ином», а также «люди, коих должность хотя и техническая, но сопряжена с доверенностью начальства» (счетчики, нарядчики и т. п.).	плавильщики	Деление по профессиям	30 лет	Отставка или продолжение службы с получением полноторного размера жалования.	36 руб.	442*	
			Прочие (27 профессиональных групп)**					32 руб.	1958*	
	2	работники	Все горнорабочие старше 18 лет, не вошедшие в разряд мастеровых.	1 статья				1/12		30 руб.
РАБОЧИЕ	3	инвалиды	«Рабочие, неспособные к общим наравне с другими работам, либо по увечью, либо по слабости здоровья» Используются сторожами или на легких работах.	2 статья	1/6	До неспособности к всякой службе	Отставка при полной нетрудоспособности, право на оклад по последнему разряду несения службы.	24 руб.	1280*	
				3 статья	2/3			20 руб.	5870*	
	4	урочники	«Мастеровые, обращающиеся... в урочных работах» и состоящие на особом положении.						При увечье или изнурении от тяжести труда сохраняют оклад прежнего разряда, остальные — 20 руб.	800**
МАЛОЛЕТЫ	1	ученики	Дети с 12 до 18 лет, назначенные в Алтайское окружное училище или к изучению какого-либо мастерства.			30 лет	Увольнение от службы, но без пенсии	Ученики училища — по Положению об училищах, ученики мастерства — 18 руб.		

отделения	разряды		Характеристика обязанностей разряда	Дополнительная градация разрядов			Срок выслуги льгот	Льготы после беспорочной выслуги лет	Годовой размер жалования	Численность, чел.
	№	наименование		наименование	Принцип выделения					
М А Л О Л Е Т Ы	2	подростки	Дети с 12 до 18 лет, поступавшие в работу «на разбор руд или иную, летам их соразмерную».	1 статья	«Для распределения их по работам соразмерным силам и здоровью каждого».			От 10 до 15 руб. независимо от статьи, а соразмерно тру-долголюбию и поведению		
				2 статья						
				3 статья						
О Т С Т А В Н Ы Е	1	школьники	Все мальчики младше 12 лет — дети нижних чинов и горнорабочих.					Содержание по Положению об училищах только при посещении местных училищ		
				пенсионные						
					не получающие пенсий					
3	богадельщики	Уволенные в отставку, которые «по немощи или увечью не в состоянии себя пропитать сами».								

**Примечания:**

\* В «Положении» указана численность всего разряда без дифференциации по дополнительной градации.

\*\* В «Положении» не указывалось.



Взаимосвязь отделений и разрядов по «Положению о заводских людях Алтайских горных заводов» 1836 г.

Принадлежность мастеровых заводам с самого рождения предопределила включение в разрядную систему детей рабочих и служащих, не достигших 18 лет. По «Положению» 1836 г. они составили категорию «малолетов». До 12 лет все дети рабочих состояли в разряде школьников. Название отражало их основную обязанность — обучение в частных училищах, начинавшееся с 8 лет. Оно регламентировалось особым Положением об учебных заведениях Алтайских горных заводов. Подсчеты исследователей показывают, что в 1840-е гг. в школы ежегодно было записано не более 60% всего разряда школьников [16, с. 124]. Но по «Положению» именно обучение в школе могло предопределить дальнейшую службу горнозаводского рабочего. Часть школьников, имеющих «лучший письменный почерк», могла быть определена в писцы при наличии свободных штатных мест [8, л. 4 об.; 10, с. 857, 859].

Часть способных школьников определялась для дальнейшего обучения, переходя в следующий разряд учеников (с 12 до 18 лет). Наиболее способные школьники, получавшие наивысший балл, определялись в Барнаульское окружное училище. Окончив его, они могли попасть в высшее отделение заводских людей — нижние чины. Учитывая в целом незначительное число школьников, оканчивавших частные училища, из общего числа обучавшихся, ограниченные нормы их поступления в окружное училище [16, с. 123, 125], данный «социальный лифт» едва ли максимально охватывал несколько десятков человек. Другая часть способных школьников определялась в различные цеха для «изучения мастерства», после чего они попадали в высшие разряды отделения горнорабочих с возможной перспективой перехода в отделение нижних чинов [8, л. 1 об., 5; 10, с. 863].

Значительная масса разряда школьников (включая, по-видимому, и не обучавшихся) переходила в разряд подростков, поступающих в работу. Это подтверждало уже существовавшую на Алтае норму об использовании детского труда с 12 лет. Новшество заключалось в четком установлении окончания подросткового возраста 18-ю годами взамен расплывчатой формулировки «совершенный возраст и укрепление сил» [12, с. 436]. Деление подростков на три статьи было заимствовано из уже существовавших на Алтае норм [11, с. 270]. «Положение» устанавливало эту градацию для определения степени тяжести работ, не связывая с ней оклад жалованья, дифференцировавшийся в зависимости от трудолюбия подростка. Однако по сведениям, приводимым Н. Зобниным, реальное деление на статьи и оклады устанавливалось по возрасту подростков: 3-я статья (моложе 13 лет) — 10 руб., 2-я статья (13–15 лет) — 12 руб., 1-я статья (15–18 лет) — 15 руб. [17, с. 26].

По достижении 18 лет подростки переходили в следующее отделение заводских людей — рабочих.

Основная их масса включалась в разряд работников, представлявших низкоквалифицированную силу. В зависимости от степени тяжести работ и усердия работников для них устанавливалась трехстатейная градация окладов, уже существовавшая до этого. Работники 3-й статьи составляли почти половину общей численности работающих на горнозаводских предприятиях Алтая. В этот разряд зачислялись рекруты из приписных крестьян. В отношении разряда работников реформаторский характер «Положения» 1836 г. проявился менее всего. Срок службы для них по-прежнему не ограничивался, и права на отставку они не получили. Лишь работникам высшей 1-й статьи предоставлялась возможность производства в более высокий разряд мастеровых [6, л. 65; 8, л. 4]. Однако штатная численность 1-й статьи работников составляла всего 1/12 от их общего количества. С учетом того, что в работники 1-й статьи сразу зачислялись цеховые ученики, возможность выслуги в высшую статью для рядовых работников была невелика. Кроме того, увечные и больные работники переводились в особый разряд рабочих — инвалидов. Не освобождаясь от работ, они, как и работники, не получали срока выслуги, зачисляясь в отделение отставных только при полной нетрудоспособности [8, л. 5]. В итоге, почти для 70% взрослых работников введение «Положения» 1836 г. практически ничего не изменило.

Высший разряд отделения рабочих составляли мастеровые, выполнявшие квалифицированные работы. Дополнительное расписание установило 28 должностей мастеровых, почти половину из которых составляли плавильщики и бурщики [18, л. 6 об.]. Штатная численность мастеровых устанавливалась достаточно большой, составляя около 20% взрослых рабочих. Попасть в этот разряд можно было только из работников 1-й статьи, численность которого устанавливалась почти в 4 раза меньше количества мастеровых. Поэтому большая часть наиболее способных работников, попадавших в работники 1-й статьи, рано или поздно имела возможность перейти в мастеровые. Только из разряда мастеровых горнорабочие могли попасть в высшее отделение нижних чинов. В нем они зачислялись в разряд подмастеров, а затем мастеров [8, л. 3–3 об.]. Но в силу ограниченности этих разрядов по сравнению с количеством мастеровых, лишь наиболее усердные и образованные из числа последних могли претендовать на подобное повышение в руководящие разряды.

Для мастеровых «Положение» вводило право на отставку после 30 лет службы в этом разряде. Эта льгота могла иметь реальное значение только для тех мастеровых, которые после начала действительной службы с 18 лет сразу же или через непродолжительное время попадали в работники 1-й статьи и находились в ней также короткое время. В противном случае время, затраченное на повышение статьи работника



и его переход в мастерские, отодвигало возраст начала выслуги в разряде мастерского, повышая возраст выхода в отставку. Подсчитав, что все категории рабочих старше 55 лет составляли около 6–7,5% от общего числа занятых на предприятии [17, с. 164], мы поняли, что для работников, становившихся мастерскими после 25-летнего возраста, льготный срок службы фактически мог стать бесполезным. Поэтому реальное значение льгота по выслуге имела для выходцев из разряда учеников, а также для наиболее талантливых работников, сумевших быстро подняться до разряда работника 1-й статьи.

Существовавшая на Алтае низовая горнозаводская администрация, объединенная «Положением» в отделение нижних чинов, была поделена на три разряда в зависимости от рода деятельности и квалификации. Особняком стоял высший разряд — уставщики, объединивший руководителей технических работ. Они комплектовались только из выпускников Горного училища, которые по его окончании могли некоторое время быть кандидатами в уставщики, приобретавшими практические навыки в период ожидания вакансии. В этот высший разряд никто из мастерских и других разрядов путем выслуги попасть не мог. Уставщиками, по-видимому, должны были становиться наиболее способные выпускники окружного училища, для которых ввиду недворянского происхождения дальнейшее обучение и продвижение в горные инженеры с 1834 г. было перекрыто. Поэтому «Положение» не только обособляло уставщиков от остальных разрядов горнозаводских людей, но и вводило наименьший во всей системе срок выслуги — 12 лет. Своеобразной компенсацией невозможности попадания в горные инженеры для уставщиков являлось право производства в классные чины после выслуги срока. В зависимости от усердия уставщики могли претендовать на получение 14-го или 13-го класса гражданской службы. Это автоматически выводило их из системы заводской зависимости, поэтому право на отставку после выслуги срока для уставщиков не вводилось как излишнее. Получив классный чин, уставщики могли оставаться при своих прежних занятиях. Из других нижних чинов уставщики также выделялись внешним видом: нашивки из серебряного галуна на воротнике и обшлагах отчасти приближали их облик к чиновникам [8, л. 1об., 5об.; 9, с. 88; 10, с. 863].

Два других разряда нижних чинов в совокупности составляли двухуровневую систему перемещения по производственно-техническим (подмастера — мастера) и канцелярским (писцы — писари и урядники) группам должностей. Наиболее близкими к уставщикам был разряд писарей и урядников, включавший также пробирщиков, чертежников, межевщиков, медицинских учеников. Более массовый состав этого разряда по сравнению с уставщиками заставил разделить писарей и урядников на три статьи в зависи-

мости от срока службы, а также увеличить для них срок выслуги до 20 лет, после которого можно было выйти в отставку или продолжать службу с полуторным окладом жалованья. Писари и урядники высшей 1-й статьи к тому же могли занимать классные должности, а после срока выслуги в качестве награды быть представлены в 14-й класс гражданской службы. Очевидно, именно поэтому они, как и уставщики, выделялись нашивками из серебряного галуна, в отличие от двух других статей писарей и урядников, имевших нашивки из более простой гарусной тесьмы. Писари и урядники обособлялись от отделения рабочих способом комплектования. Они формировались из разряда писцов, который не мог быть выслужен и пополнялся только выпускниками горных школ и училища. Такая относительная простота попадания в разряд писцов при наибольшем их количестве среди всех категорий нижних чинов имела оборотную сторону: писцы оказались единственным разрядом в нижних чинах, для которых не был установлен срок выслуги. Поэтому повышение писцов в следующий разряд не гарантировалось никаким сроком и зависело только от «особого отличия» в службе и наличия вакансий. Этот фильтр должен был предотвратить возможность автоматической выслуги более высокого разряда и связанных с ними привилегий на отставку и получение классного чина [14, л. 2–3; 18, с. 88].

Из всех нижних чинов связь с отделением рабочих имели только производственно-технические разряды подмастеров и мастеров. Являвшиеся руководителями отдельных технических работ, они формировались только из разряда мастерских. Незначительное число подмастеров в соотношении с мастерскими превращало для последних попадание в нижние чины в особую награду, даваемую только «при усердии». Для подмастеров и мастеров также вводился срок беспорочной выслуги (25 и 20 лет соответственно) с правом получения отставки или службы с полуторным жалованьем. Крайне немногочисленный разряд мастеров, сопоставимый по количеству с уставщиками, являлся по «Положению» высшим пределом в службе мастерских [8, л. 2об.–3]. Установление срока выслуги в каждом из этих разрядов без зачета службы в предшествовавших разрядах фактически адресовало группы подмастеров и мастеров наиболее способным и талантливым рабочим, ненадолго задержавшимся в разряде мастерских. Наиболее реальным такое продвижение было возможным для цеховых учеников, еще раз подтверждая прямую зависимость попадания в нижние чины от получения образования.

В целом, «Положение» 1836 г. впервые ввело стройное распределение всех горнозаводских людей Алтая. В этой системе высшее отделение нижних чинов окончательно обособлялось от основной массы рабочих, формируя, по выражению Н. Зобнина, «осо-

бую касту». Основой для этого выступал ценз в виде получения низшего и среднего горного образования. Для основной массы рабочих «Положение» закрепило их четкую градацию. Введение срока выслуги и права на отставку из всех рабочих касалось только мастеровых, а дифференциация жалованья не являлась нововведением. Лишь единичный процент от общей численности отделения рабочих мог попасть в нижние чины.

Льготные сроки выслуги и право отставки рассматривались руководством Корпуса горных инженеров как наиболее важные новшества, стимулировавшие низшие разряды «заслуживать повышения в высшее звание». Вместе с ограничением численности льготных разрядов это, по мнению Е.Ф. Канкрин, должно было содействовать «возбуждению взаимного ... соревнования и общему стремлению к трудолюбию» [6, л. 34об., 97об.]. Однако четкая зависимость социально-производственной судьбы «заводского человека» от его обучения до 18-летнего возраста делала льготные сроки службы выгодными преимущественно обучившимся малолетам. Кроме этого, хитрость в дифференциации сроков выслуги состояла в том, что все они устанавливались для беспорочной службы только в одной должности, без учета службы в предшествующих должностях. Поэтому «Положение» поощряло не столько перемещение заводских людей по разрядам, сколько способствовало закреплению их в первом же разряде, дававшем право на льготный срок службы. Корпусное руководство понимало и подчеркивало эту роль новых норм, позволявших «сколь возможно специализировать людей и избегать с ними перемен, вредных и для них, и для службы» [6, л. 97об.]. При этом реальность выслуги во многом зависела от зачисления в льготные разряды сразу в 18 лет или спустя короткий промежуток времени. Сохранение в Горном уставе 1842 г. прежнего порядка выхода в отставку при условии полной нетрудоспособности подчеркивает значение «Положения» как особой системы поощрения, направленной не на широкие массы рабочих, а только на ее наиболее подготовленную часть [20, ст. 1596, 1627].

Вместе с тем «Положение» 1836 г. вряд ли следует сводить только к системе поощрений. Для этого не требовалось создавать сложную разрядную градацию. Учитывая, что «Положение» было выработано в са-

мом конце ревизии, можно не сомневаться, что в представлениях К.В. Чевкина оно было призвано решить большинство проблем, обнаруженных им при изучении положения рабочих. Для нижних чинов нормы «Положения» компенсировали утраченную после реформ 1834 г. в горном ведомстве возможность стать инженерами. Формализация служебной градации всех категорий «заводских людей» и установление точной численности каждой категории, занятой в производстве, были призваны решить нерациональное распределение рабочих. Льготные сроки выслуги и отставки, касавшиеся в совокупности около четверти всех взрослых категорий, были адресованы ответственным и добросовестным работникам, по определению не являющимся массовыми категориями. Четкая зависимость социально-производственного статуса «заводского человека» от его обучения до 18-летнего возраста делало «Положение» своеобразным механизмом запуска в действие нового устройства учебных заведений Алтайских заводов, введенного в 1836 г. Поэтому следует признать, что «Положение» 1836 г. представляло крупную социально-производственную реформу, едва ли не впервые в истории Алтайских заводов связанную не с организацией горнозаводского производства, а с четким определением служебно-правового статуса всех категорий его рабочих.

К.В. Чевкин, очевидно, придавал «Положению» большое значение. В 1838 г. документ был рекомендован к введению на Урале, однако В.А. Глинка значительно упростил и унифицировал его, включив затем в штаты Уральских заводов 1847 г. [21, л. 29–29об.]. Сложная система градации людей и льгот в алтайском «Положении» делала его неудобным в применении. Установление ежегодного отслеживания динамики разрядного положения большой массы заводских людей с разным набором льгот усложняло контроль над рабочими и управление производством. Поэтому вполне логичным было перенесение из уральского штата упрощенного варианта градации в штат Алтайских заводов 1849 г., сводивший дробные категории к двум группам с единым для всех сроком выслуги и правом отставки после нее [22, с. 127]. Реформа 1836 г. оказалась необходимым шагом к этому, обобщив и дополнив уже существовавшие нормы новыми принципами регулирования социально-производственных отношений.

### Библиографический список:

1. Соболева Т.Н., Разгон В.Н. Очерки истории кабинетского хозяйства на Алтае (вторая половина XVIII — первая половина XIX в). Управление и обслуживание. — Барнаул, 1997.

2. Афанасьев П.А. Ревизионный контроль в кабинетском хозяйстве Западной Сибири в XIX — начале XX в. — Барнаул, 2014.

3. Российский государственный исторический архив (РГИА). — Ф. 468. — Оп. 18. — Д. 809.
4. РГИА. — Ф. 468. — Оп. 18. — Д. 813.
5. Государственный архив Алтайского края (ГААК). — Ф. 2. — Оп. 1. — Д. 3314.
6. РГИА. — Ф. 44. — Оп. 1. — Д. 50.
7. ГААК. — Ф. 2. — Оп. 1. — Д. 2210.
8. ГААК. — Ф. 163. — Оп. 1. — Д. 66.
9. Полное собрание законов Российской империи. Собрание 2-е (ПСЗРИ-2). — Т. 11. — Отд. 2. — №9608.
10. ПСЗРИ-2. — Т. 11. — Отд. 1. — №9456. — § 1, 24, 45, 46.
11. Герман И. Ф. Сочинения о сибирских рудниках и заводах. — СПб., 1797. — Ч. 1.
12. ПСЗРИ-2. — Т. 3. — №1960.
13. Ледебур К.Ф., Бунге А.А., Мейер К.А. Путешествие по Алтайским горам и джунгарской Киргизской степи. — Новосибирск, 1993.
14. Фальк И.П. Записки Путешествия Академика Фалька // Полное собрание ученых путешествий по России. — СПб., 1824. — Т. 6.
15. Соболева Т.Н. К вопросу об итогах ревизии К.В. Чевкина Нерчинских заводов в 1835 г. // Актуальные вопросы истории Сибири. — Барнаул, 2013.
16. Бабарыкин Б.В., Скубневский В.А. Горнозаводское профессиональное образование в период аренды Алтайского горного округа Министерством финансов 1830–1855 гг. // Известия Алт. гос. ун-та. — 2013. — №4/2. DOI: 10.14258/izvasu(2013)4.2-24.
17. Зобнин Н. Мастерские Алтайских горных заводов до освобождения // Сибирский сборник. — 1891. — Кн. II.
18. ГААК. — Ф. 2. — Оп. 1. — Д. 2210.
19. Карпенко З.Г. Горная и металлургическая промышленность Западной Сибири в 1700–1860 годах. — Новосибирск, 1963.
20. Свод законов Российской империи. — СПб., 1842. — Т. 7. — Ч. 3.
21. РГИА. — Ф. 44. — Оп. 1. — Д. 147.
22. ПСЗРИ-2. — Т. 24. — Отд. 2. — №23263.